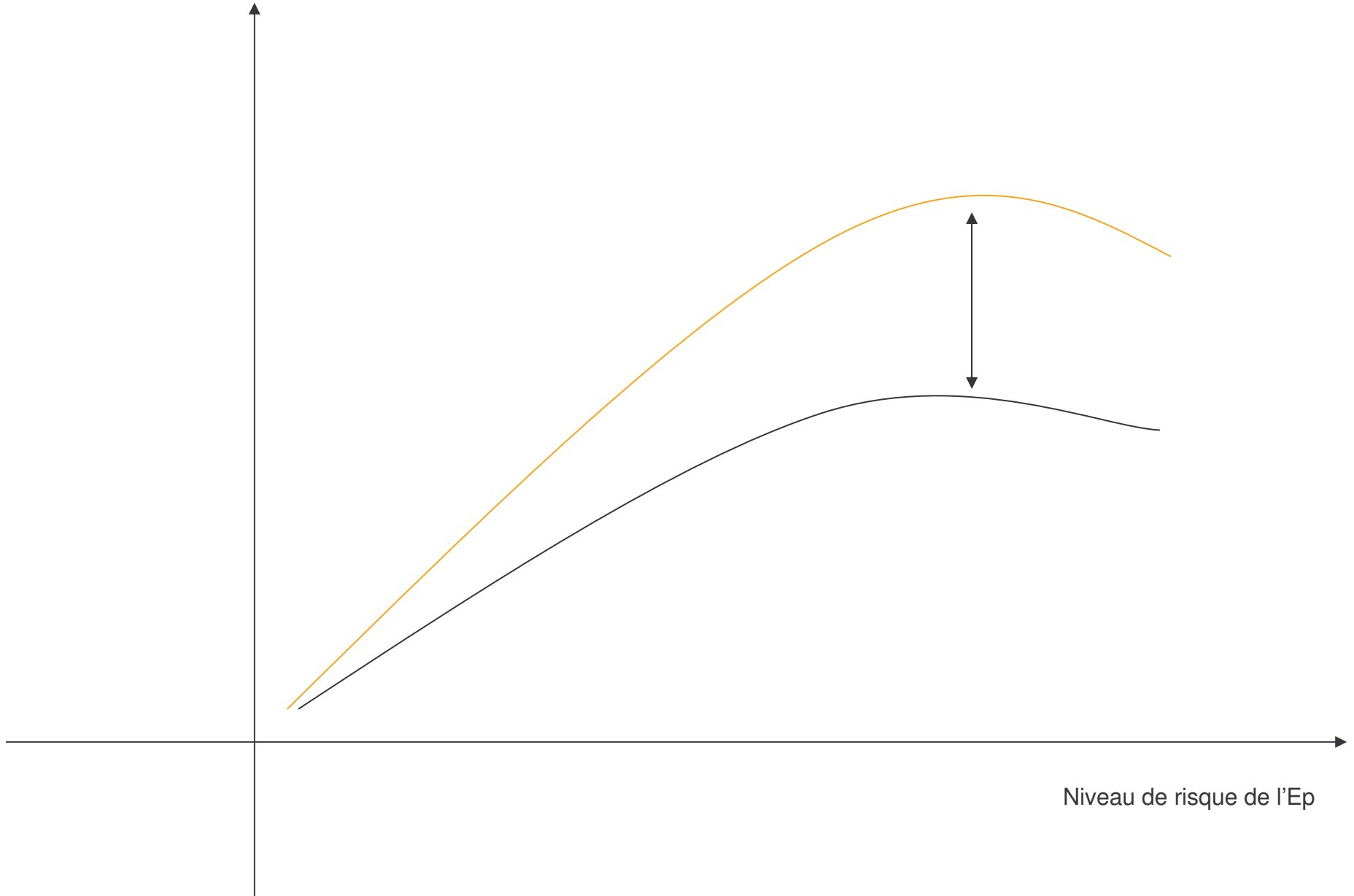


Résultats économiques de l'Ep



Niveau de risque de l'Ep

**APPROCHE DU  
COMPORTEMENT HUMAIN  
VIS A VIS DU RISQUE**

**QU'EN EST-IL EN MILIEU DE  
TRAVAIL ?**

**SMTDS**

**22 Octobre 2004**

***Dr RODRIGUEZ***

# I – GENERALITES

- Définition du concept de Risque
- Caractères du Dommage
- Pourquoi prend-on des risques ?

# DEFINITION DU RISQUE

- Selon le dictionnaire : Risque =
  - Danger éventuel plus ou moins prévisible
  - Juridique:
    - Eventualité d'un évènement ne dépendant pas exclusivement de la volonté des parties et pouvant causer la perte d'un objet ou tout autre dommage

# 1- LE CONCEPT DE RISQUE

- objectif, projet à réaliser
- mise en oeuvre de moyens  $\pm$  « sécurisés »

définition du niveau de risque

# 1- LE CONCEPT DE RISQUE

- *Les 2 composantes du risque*
  - *Etat de probabilité.....*  
lié à
  - *résultat de l'action et*  
*conséquences sur les personnes impliquées:*
    - sans dommage humain
    - **avec dommage humain = atteinte à la santé**

## 2- LE DOMMAGE (atteinte de la santé) ET L'ETABLISSEMENT DE SA CAUSALITE

- *dommage immédiat*
  - Accès facile à la cause « superficielle »
  - un lien de causalité « évident » à établir par la victime
  - **Accident**

## 2- LE DOMMAGE (suite)

- *dommage progressif ou différé*
  - lien de causalité avec le vécu de la situation est difficile à établir par la victime:
    - négligé au début
    - temps de latence long
    - incertitudes sur l'étiologie :
      - peut-il être relié aux moyens utilisés pour réaliser le projet; donc *au risque encouru ?*
- **Maladie**
  - *Importance capitale de l'information de la victime* pour qu'elle puisse établir la ou les causalités possibles du dommage

# 3- QUELLES RELATIONS ENTRETENONS NOUS VIS A VIS DES DES RISQUES DANS LA VIE COURANTE ?

- Rejet du dommage : unanime;
- Prise de risque variablement appréciée:
  - subie , acceptée , recherchée
  - bcp de projets sont associés à risques, minimes ou importants
  - avoir des projets = condition indispensable à l'élan vital.
    - le contraire = dépression.

# 3- QUELLES RELATIONS ENTRE TENONS NOUS VIS A VIS DES DES RISQUES DANS LA VIE COURANTE

- Médecin traitant et le patient:
  - Selon rapport bénéfices / risques → trt ±
  - Patient et traitement :
    - Selon sa propre perception du rapport bénéfices / risques → observance ±
- L'être humain va placer le projet dans le contexte du rapport bénéfices / risques:
  - décide ou refuse le projet et donc le risque associé

# QU'EN EST IL EN MILIEU DE TRAVAIL ?

- Le lieu de travail et le milieu d'activité professionnelle restent encore extrêmement investis et permettent à l'individu:
  - de gagner son pouvoir économique et son autonomie sociale
  - de réussir son ascension sociale (dans une ambiance permanente de performance et compétition)
  - de faire reconnaître de ses compétences
  - de nouer des liens de toute sortes caractérisant la vie adulte

*Inspiré de l'article du concours médical 12-05-2004 n°18  
du Dr Gilbert FERREY : « Le harcèlement moral au travail »*

## II - ANALYSE DES SITUATIONS DE RISQUE (ou de DOMMAGE AVERE)

- 3 composantes à considérer:

# 1- Contrainte extérieure ?

- **imposée**
  - donneurs d'ordres en tout genre
  - hiérarchie militaire, police en milieu totalitaire....
  - Milieu de travail: dans certaines situations
- ***réaction*** (de résistance ou riposte) est ***quasi impossible*** , rapport bénéfice / risques encore plus défavorable
- l'intéressé ne peut que subir la situation imposée
  - guerre: troupes mobilisées mais non motivées
  - milieu de travail: obligation de travailler dans des conditions qu'on ne souhaite pas
- Inhibition de toute action volontaire:
  - ***situation de stress***

## 2 – Acte volontaire ?

- Caractères du projet:
  - Véritablement élaboré par l'intéressé
  - Ou à défaut : y adhère activement
- Caractères du risque:
  - Dans le cas le plus favorable:
    - objectivement évalué et accepté librement par l'intéressé

## 2 – Acte volontaire ?

- Moyen de valorisation ou d'identification
  - Vis à vis de soi même
    - un minimum d'estime de soi est nécessaire à l'équilibre de la personnalité
    - domaines extra professionnels (culturel, artistique, sportif),
    - domaine professionnel ++
  - Vis à vis du groupe, de l'autre
    - pour s'intégrer, ne pas rester exclu, se faire admettre
    - pour gagner une certaine estime du groupe
    - pour le dominer, passer pour le plus fort

## 2 – Acte volontaire ?

- Besoin de sensations physiques ou mentales  
« on se fait plaisir »
  - pas bien maîtrisées
    - pulsions
    - addictions
  - mieux maîtrisées
    - sports à risques associés à maîtrise technique,
    - pratique professionnelle à risque maîtrisé
    - projection de l'activité de loisir à risque dans l'activité professionnelle

## 2 – Acte volontaire ?

- On va faire peur:
  - on n'a plus d'espoir de faire changer la situation jugée critique en employant des moyens normaux de communication
  - On va montrer que le pire peut arriver en passant à l'action sans vouloir se faire mal
  - On passe très près du dommage,
    - Ex : grèves de la faim, tentatives de suicide,
    - en Ep: induction de conduites à risque d'accident
- Contexte de désespérance autodestruction
  - parfois on provoque délibérément le dommage
    - Ex : suicide, kamikases etc....

## 3- manque d'information ?

- nouvelles situations pour lesquelles on ne dispose pas d'information scientifique suffisante
  - ( → principe de précaution, jusqu'à quel point faut il l'appliquer ? )
- information partielle, incomplète, faussement rassurante pour faire admettre l'exposition au risque : *on entretient volontairement l'ignorance*
- refus de l'information pouvant entraver un projet auquel on tient.
- Catalyseur: *tout contexte d'urgence*

# ASSOCIATIONS

- CONTRAINTE – NON INFORMATION
- Avantage substantiel: on diminue la contrainte
- très utilisée dans certains milieux, certaines ambiances:
  - pour « soigner » son image de marque
  - le contexte d'urgence fait passer un ordre

# ASSOCIATIONS

- ACTE VOLONTAIRE – NON INFORMATION
- Acte volontaire fort associé à une non recherche ou un refus d'information
  - Réalisation d'un objectif, d'une performance
    - sport et dopage
  - Faire peur, provoquer un dommage «réversible»
    - tentative de suicide
    - Chauffeur livreur estimant qu'il porte trop lourd , trop souvent et dans l'impossibilité de se faire entendre
      - non réceptivité à l'information sur le mal de dos

# ASSOCIATIONS

- ACTE VOLONTAIRE – CONTRAINTE
- On se fixe un objectif
  - entraînant des contraintes pour sa réalisation
    - On paye de sa personne pour se faire admettre dans un groupe
    - On paye de sa personne pour se faire reconnaître , apprécier par la hiérarchie, évoluer.....
- On subit une contrainte
  - on va se fixer un objectif dans le contexte de contrainte et positiver la situation

# ASSOCIATIONS

- CONTRAINTE – ACTE VOLONTAIRE –  
DEFAUT D'INFORMATION
- Ex Salarié
  - veut travailler pour satisfaire ses besoins financiers:
    - → *acte volontaire*
  - obligé de travailler dans des conditions qu'il ne souhaite pas :
    - → *contrainte*
  - n'ayant pas accès à l'information concernant les risques de son travail :
    - → *défaut d'information*

# DEVANT UN SITUATION A RISQUE

– contraintes extérieures motivant la prise de risque ?

→ *Passif*

– volonté délibérée pour prendre ce risque ?

→ *Actif*

– manque d'information au sujet de la situation et du dommage potentiel ?

→ *actif et passif*

La considération de chacun de ces 3 composantes du risque va déterminer :

- Le cas échéant, s'il y a lieu, les moyens de remédier à la situation de risque
  - Possibilité d'agir sur le passif:
    - risque par contrainte
    - risque par défaut d'information
  - Grande difficulté d'agir sur l'actif
    - prise de risque volontaire
    - refus de l'information

# III - L'ENTREPRISE ET LE RISQUE

# L'ENTREPRISE

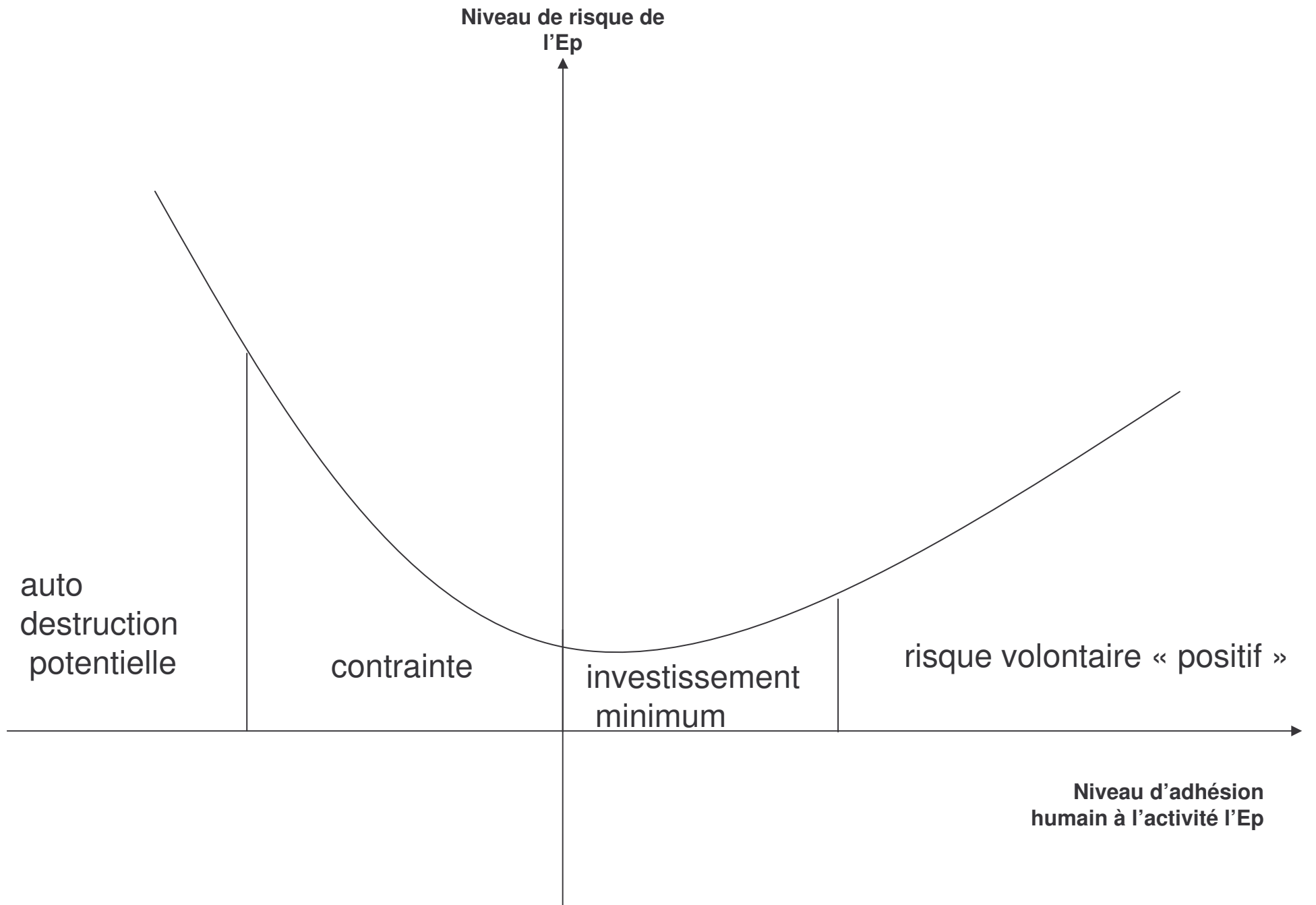
- Souvent: Lieu de « cohabitation » entre des personnes ayant des objectifs différents,
  - Mariage de raison
- Employeur et apparentés = *acteurs*
  - le travail prime sur la défense ou amélioration des conditions matérielles (salaire, sécurité de travail)
- Salariés et apparentés = *exécutants*
  - défense des conditions matérielles prime sur le travail

# Acteurs

- Employeur et cadres dirigeants
- Peuvent être des personnes de rang tout à fait modestes dans la hiérarchie ou par leur rémunération.
  - Investissement pur par rapport à la tâche de travail (moyen de se réaliser)
  - Investissement intéressé (ascension ds la hiérarchie de l' Ep)
  - Structure organisationnelle atypique de l'Ep: coopératives où les « salariés » sont directement intéressés vis à vis des résultats économiques de l'Ep.
- ***Prise de risque volontaire majoritaire***
  - difficile à neutraliser

# Exécutants

- Ouvriers et apparentés dont la tâche de travail est ressentie démobilisante, aggravée par
  - Changements impromptus de stratégies
  - Investissement non reconnu
  - Perte du sens du travail
- Peuvent aussi être des cadres (dirigeants ou pas) démobilisés pour les mêmes raisons
- Prise de risque volontaire réduite orientant vers:
  - conditions matérielles à préserver, améliorer
  - la sécurité et conditions de travail pouvant donner lieu à des revendications exacerbées.
- Parfois tendance à la provocation du risque ou du dommage
  - moyen de communication du mal être
- *risque vécu comme une contrainte*

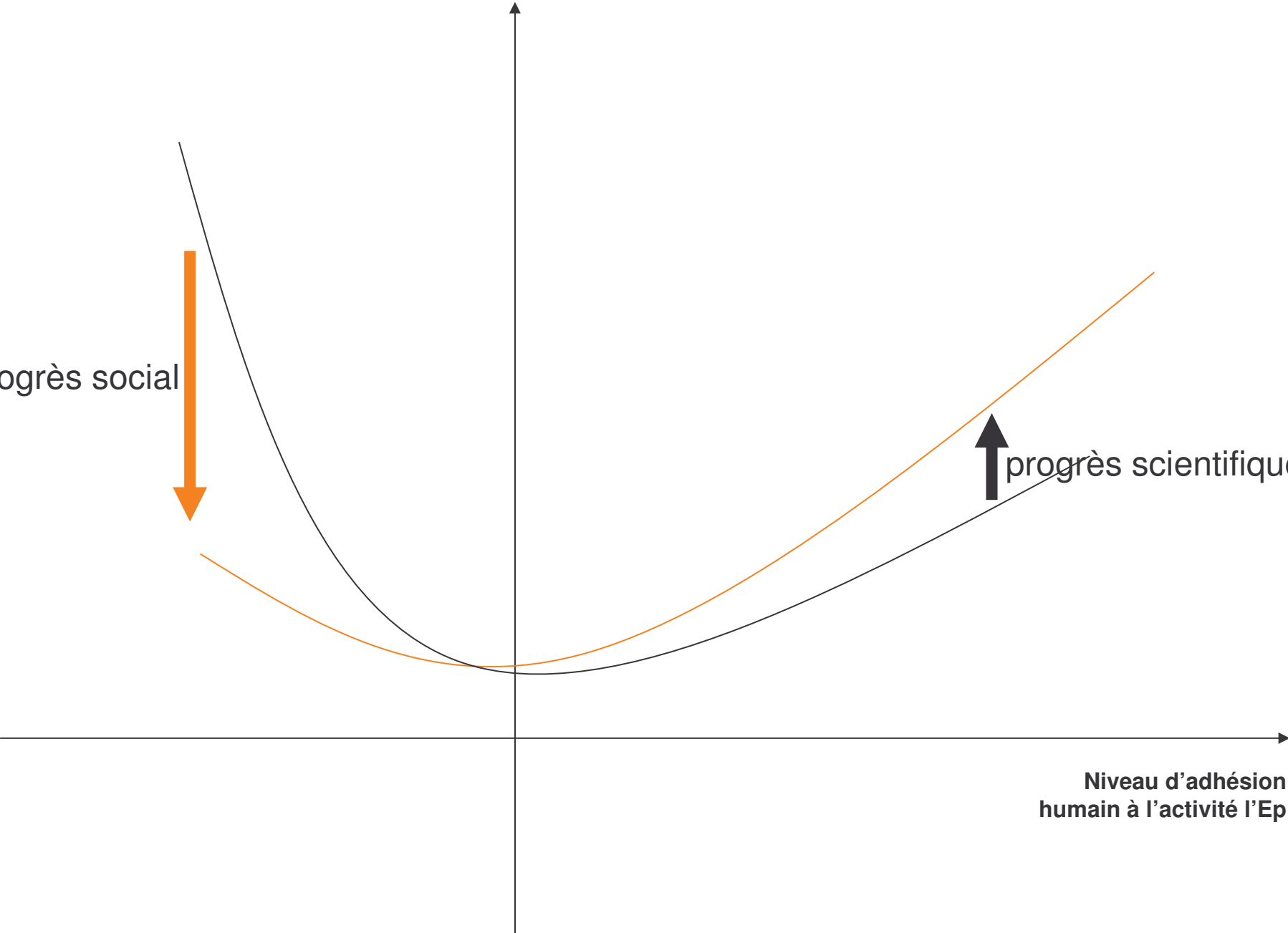


Résultats économiques de l'Ep

progrès social

progrès scientifique

Niveau d'adhésion humain à l'activité l'Ep



# LE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

- Ep = Lieu de conflit potentiel
- Nécessité de réglementations
  - réglementations spécifiques au milieu de travail
  - réglementations environnementales
- Professionnels de la lutte contre les risques

IV- PERSONNES CONCERNEES  
PAR LA GESTION DU RISQUE  
DANS L'ENTREPRISE

# INTERNES A L'ENTREPRISE

- Employeur et assimilés
  - L'activité économique, la production sont les objectifs majeurs
- Salarié: Attitude pouvant être très variable:
  - Si acteur: La production est l'objectif prédominant
  - Si exécutant:
    - Préserve ses conditions matérielles de travail, sa rétribution
    - Défend sa sécurité et ses conditions de travail
  - ➔NB: Parfois conflits d'intérêts:  
risque et rémunération plus intéressante

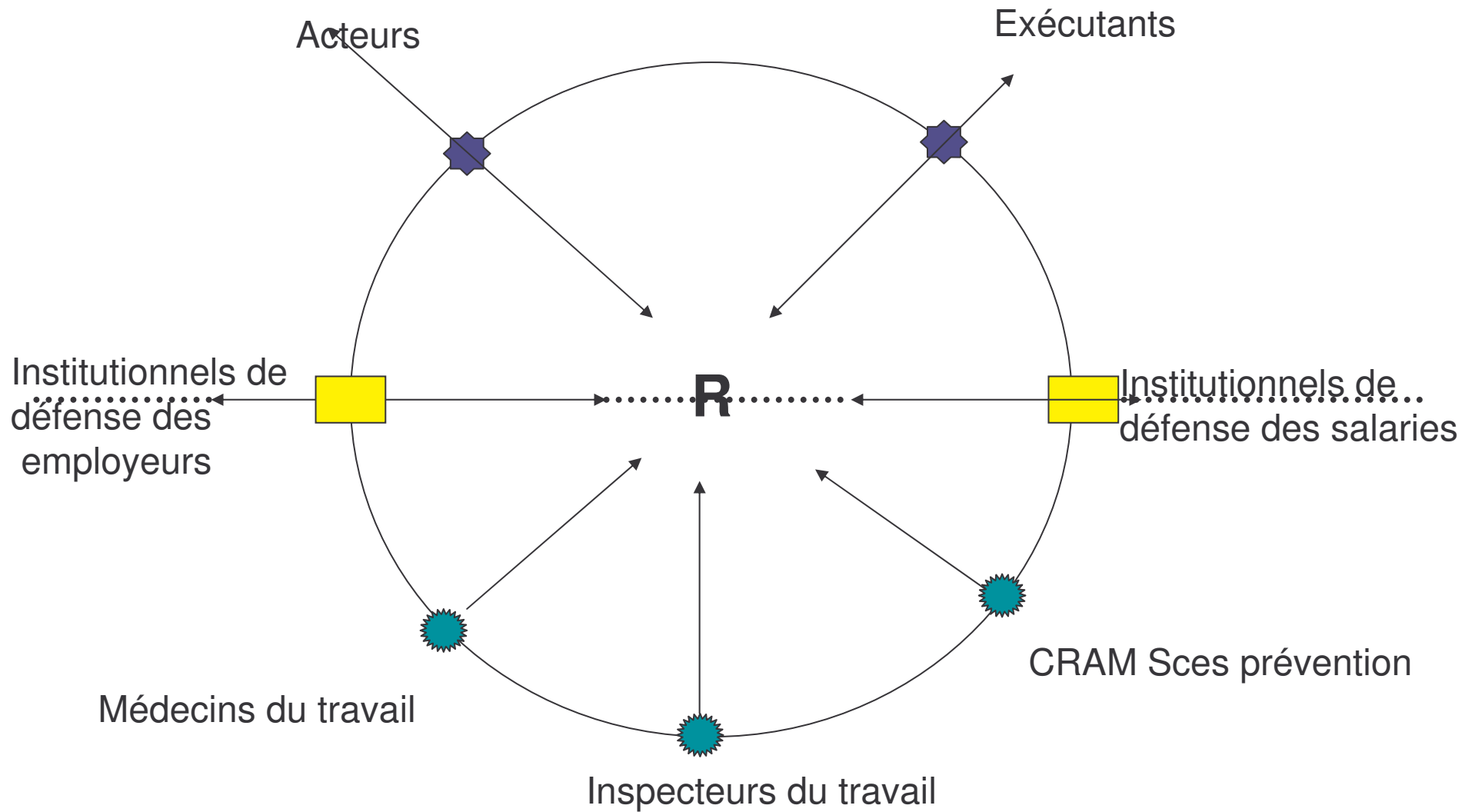
# INTERMEDIAIRES A L'ENTREPRISE

- Institutionnels de défense patronaux, salariaux (syndicats fédérations , confédérations)
  - renforcent les objectifs de leurs partenaires de façon uniforme
  - Parfois difficultés d'être en phase avec la culture particulière à l'Ep

# EXTERNES

- Inspecteurs du Travail
- Préventeurs CRAM
- Médecins du travail
  - Agir « dans l'intérêt exclusif de la santé et la sécurité des travailleurs dont il assure la surveillance médicale »
  - Art R 241-30 du C d T

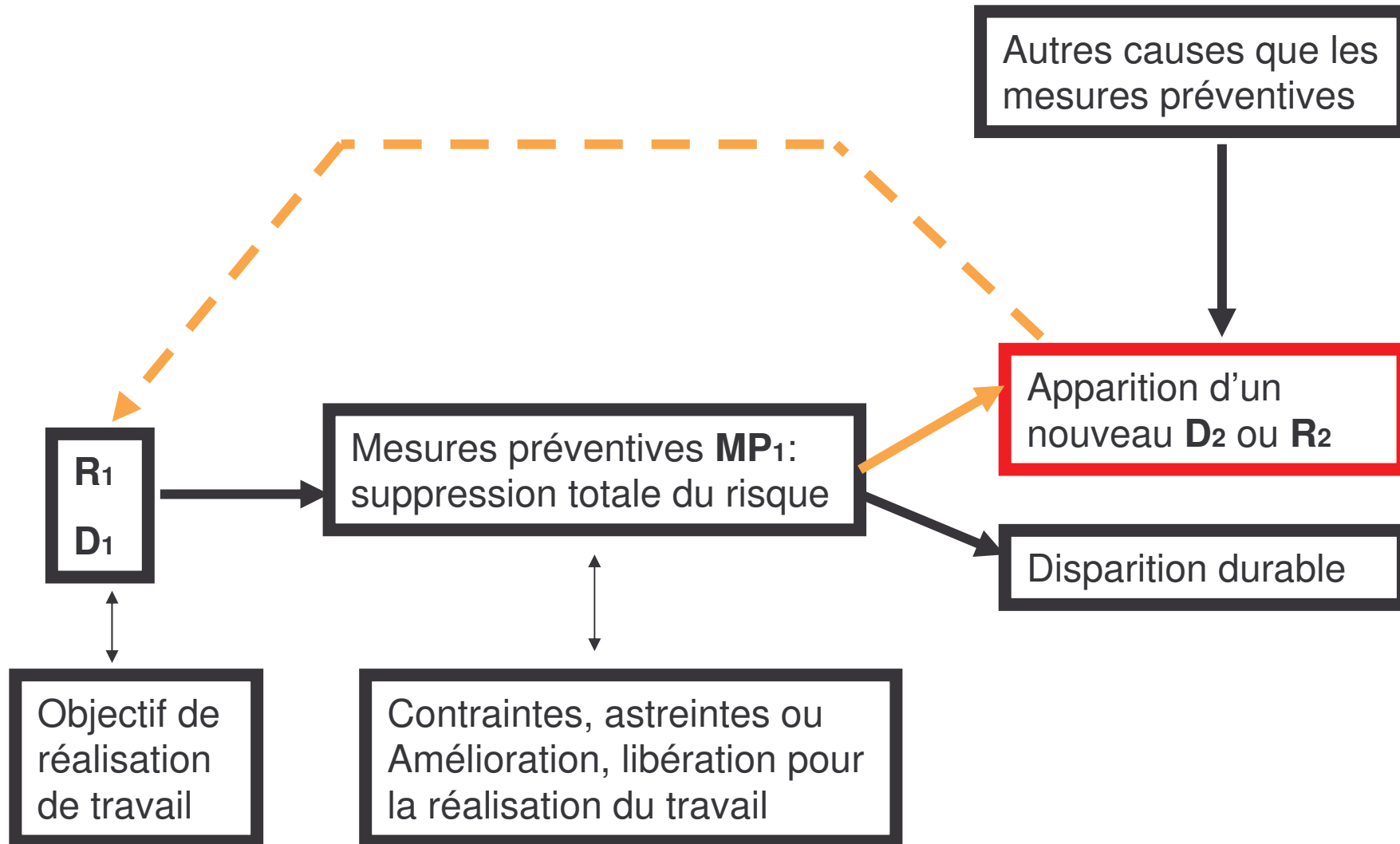
# PERSONNES CONCERNEES PAR LA GESTION DU RISQUE dans L'Ep



# V- POSITIONNEMENT DU MEDECIN DU TRAVAIL DANS LA LUTTE CONTRE LES RISQUES

- Peut lutter contre tous les risques de l'entreprise
- Délivrance de certificats d'aptitude pour postes
  - Supposés ne faire courir aucun risque «notable» au salarié

# 1- Lutte contre les risques



## 2- Délivrance d'aptitude: en l'absence de définition légale du mot aptitude

- Signification pour l'Employeur (non initié)
  - Capacité à être un minimum productif
  - sans risque pour lui même et pour les autres (conséquences juridiques pour l'entreprise)
- Signification pour le salarié (non initié)
  - Permis médical de travail, d'accession à un poste (réussite à une épreuve)
  - Sans lui faire courir de risque notable

## 2- Délivrance d'aptitude en l'absence de définition légale du mot aptitude

- Signification pour le Médecin du travail:
  - Dépourvu de risque pour le salarié lui même
  - Dépourvu de risque pour les autres

*et comme le risque nul n'existe pas .....*

- Risque «mineur, négligeable, acceptable» mais selon quels critères ????

# LA NOTION DE SEUIL

- On ne touche pas au risque tant qu'il n'y a pas décompensation qui reste marginale et admise par le public en général
- On intervient pour supprimer totalement le risque susceptible d'entraîner des conséquences culturellement non acceptables et non accidentelles : le CANCER par exemple

# 1- On ne touche pas au risque tant qu'il n'y a pas décompensation

- Situation de travail à risque culturellement accepté et qu'il paraîtrait saugrenu de changer devant le salarié bien portant
  - survenue peu fréquente et comparable aux risques communs de la vie courante
    - Ex déplacements professionnels occasionnels en voiture
  - pathologie potentielle « mineure » avant décompensation
    - Ex insuffisance veineuse chez une personne travaillant debout dans le secteur du petit commerce
- Et s'il y a décompensation ????
  - Lutte contre le risque
  - Acceptation par le patient du moment de l'intervention du MdT c'est à dire une fois le dommage constitué

# 1- On ne touche pas au risque tant qu'il n'y a pas décompensation

- Le risque est «acheté officiellement» par le salarié
  - Paradoxe du Travail de nuit et tous ses dérèglements biologiques\*

# 1- On ne touche pas au risque tant qu'il n'y a pas décompensation

- Le risque est dans la définition même du poste qui est rendu indispensable au «bon fonctionnement» de la société
  - Pour des raisons humanitaires , éthiques:
    - Pompiers
    - Personnel de nuit dans les établissements de soins

# 1- On ne touche pas au risque tant qu'il n'y a pas décompensation

- Pour des raisons économiques pures
- Cas des femmes travaillant en horaires décalés .... \*
  - et cancer du sein
  - Equivalent CIRC: 2A ? 2B ?
  - travail en 2 x 8 ??

## 2- On intervient pour supprimer les risques culturellement non admis

- Cancérogène ou CMR en milieu de travail = seuils à accepter: IBE ? 2/3 de l'IBE ? non exposition absolue ?
  - parfois, seuil d'innocuité expérimenté:
    - indépendance des études ? puissance suffisante ?
    - mais qu'en sera t-il de l'état actuel des connaissances et de demain ?
- Particularité du MdTpar rapport aux autres préventeurs: Interdiction d'accepter un seuil minimal pour un cancérogène ou CMR,
- → surtout quand on doit délivrer une aptitude signifiant entre autre «aucun risque notable» pour la santé présente et avenir du salarié !

# Persistance du risque malgré l'intervention du MdT:

- Salarié exacerbe le risque: contexte revendicatif ou culturel particulier
  - le MdT tenté d'agir au delà de ses convictions
- Salarié nie le risque ou non conscient du risque
  - informer ? → frustration, mécontentement
  - faire comme si on ne pouvait pas avoir accès à l'information ? → grand confort apparent.....

# Persistance du risque malgré l'intervention du MdT:

- Salarié conscient du risque à la même mesure que le MdT
  - Le besoin de travailler est vital (psychologique , social, financier) mais reste Apte à être exposé à ce risque.....
    - importance capitale de l'information du salarié par le MdT
  - Le besoin de travailler paraît moindre que le besoin de se soustraire au risque :
    - Inapte au poste non aménageable

# EN CONCLUSION: GESTION DU RISQUE = PROBLEME DE SOCIETE

- Tentation de faire prévaloir le développement économique et la consommation,( synonymes de croissance) sur la prise en considération du risque ; surtout quand l'incidence des pathologies d'exposition est
  - non spécifique
  - multi factorielle
  - statistiquement faible

# EN CONCLUSION: GESTION DU RISQUE = PROBLEME DE SOCIETE

- Expositions souvent cachées, amoindries
  - Les substances CMR, Pdts suspects
    - Risque accru en milieu de travail
    - Risque également présent en milieu public, environnemental seuil professionnel en général + élevé que pour le public
- Mais est il possible de vivre sans risque ?
- Principe de précaution: jusqu' où le pousser ?

SUPPRIMER LA NOTION  
D'APTITUDE

ADMETTRE L'EXISTENCE DE  
RISQUES DANS LE TRAVAIL

INFORMER OBJECTIVEMENT DE  
L'EXISTENCE DE RISQUES

CONSTITUER DES COLLECTIFS  
DE LUTTE CONTRE LES RISQUES